OPŁATA POCZT. UISZCZONA RYCZAŁTEM

NASZE sprawy

ORGAN ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW POWSZECHNEGO ZAKŁADU UBEZP WZAJEMNYCH

ROK XV | WARSZAWA, STYCZEŃ 1939 r. | Nr 1 (120)

BILANS ROKU 1938

Czołowe zagadnienia pracownicze nadal oczekują realizacji

W zakresie usuwania bolączek pracowniczych na naszym terenie w r. 1938 bezsprzecznie zrobiliśmy pewien krok naprzód, jakże mały jednak jest to jeszcze krok w porównaniu z tą masą bolączek które na uleczenie czekały. Naczelne zagadnienia pracownicze od szeregu lat niezmiennie formułowane w programowych uchwałach dorocznych Walnych Zjazdów Delegatów Kół pozostają nadal nierozwiązane albo rozwiązane tylko w drobnej części. Stroma i ciernista jest droga dążeń pracowniczych i ileż to na niej przeszkód nieraz celowo i sztucznie wznoszonych!

Porównajmy, co już osiągnęliśmy, a co jeszcze zostało przed nami w uciążliwym marszu do celu.

Czas pracy

Od lat zasadniczą bolączką w Zakładzie jest nieprzestrzeganie ustawowych godzin pracy —zwłaszcza na placówkach powiatowych. Od lat bardzo powolne i nikłe rozszerzanie etatu pracowniczego nie idzie w parze z rozwojem Instytucji, więc ze zwiększeniem ilości pracy. W tych warunkach kwestia żmudnej wielogodzinnej — i to najczęściej bezpłatnej pracy pobiurowej — stawała się coraz bardziej palącą. W związku z usamodzielnieniem biur powiatowych przybiera ona jeszcze na sile. Ponad wszelką miarę przeciążony **personel usamodzielnionych placówek powiatowych zapomina, co znaczy 7 - godzinny dzień pracy,** nie zna dobrodziejstwa odpoczynku godzin pobiurowych, **odzwyczaja się od życia rodzinnego.** Bezpłatne pobiurówki stają się regułą. Instytucja stan ten toleruje — oczywiście, wygodny i niekosztowny. Władze — wpatrzone w drgający odsetek kosztów administracyjnych — **nie są zdolne, czy nie chcą okazać zrozumienia niedoli pracowników.**

Od szeregu lat stan ten wielkim głosem wołał i woła nadal o zmianę.

Rok 1938 zaznaczył się wzmożoną akcją związkową w kierunku jego usunięcia, w kierunku usunięcia tego bezprzykładnego wyzyskiwania pracowników przez Instytucję publiczną. Wobec niemożności uzyskania właściwego zwiększenia etatu pracowniczego przedmiotem wysiłków stało się na razie zapewnienie wynagrodzenia za te odbyte godziny pracy nadliczbowej. Wiemy dobrze, na jakie trudności i przeszkody akcja ta napotykała. Nie została ona zakończona i choć już dała pozytywne rezultaty, musi być nadal prowadzona aż do uznania przez Zakład zasady, że każda praca pobiurowa podlega wynagrodzeniu.

Należy sobie jednak zdać sprawę, że nawet wynagrodzenie za pracę pobiurową nie może być uznane za właściwe rozwiązanie zagadnienia. Pracownik musi mieć czas dla siebie i nawet za wynagrodzeniem prawa tego nie można mu odbierać. **Jedynym radykalnym i ostatecznym rozwiązaniem może tu być tylko odpowiednie zwiększenie liczby personelu.**

Personel pracowniczy

Zatwierdzony przez PUKU na rok 1939 etat pracowniczy przewiduje w stosunku do roku ubiegłego wzrost personelu biurowego o 65 pracowników. Jeśli się zważy, że z tego na biura powiatowe przypada tylko 28 osób (zwiększono etat z 451 na 479osób)—należy uznać, że **dla odciążenia tych najbardziej przeładowanych pracą placówek powiatowych nie zrobiono właściwie prawie nic.** Nie byłoby bowiem napewno przesadzone twierdzenie, że na co najmniej połowie tych placówek personel biurowy winien być zwiększony przynajmniej o 1 pracownika, nie licząc już tego legendarnego gońca - woźnego, o którego dla każdej placówki powiatowej napróżno zabiegamy od dawna.

Stan więc dotychczasowy —konieczność codziennej harówki często do późna w nocy tych sekretarzy, księgowych czy kancelistów powiatowych — utrzymuje się. Jeżeli się przy tym weźmie pod uwagę, że w budżecie na r. 1939 na „różne prace pobiurowe" przeznaczono tylko sumę zł 60.000, stanie się jasne, że nie rozwiązano i kwestii wynagrodzenia za te — można z góry stwierdzić — konieczne pozabiurówki.

Zasadniczy więc postulat — ograniczenia pracy pobiurowej i wynagrodzenia za tę pracę — musi być nadal przedmiotem szczególnie wytężonych i zdecydowanych zabiegów Związku.

Praca akordowa

Podobnie pozostawiono niemal bez zmian całą wielką dziedzinę pracy akordowej w Zakładzie. Nadal toleruje się stan, którego w instytucji społecznej po prostu nie godzi się tolerować. Instytucja stałych akordantów, którzy **za obowiązkowe urzędowanie przez 7 godzin dziennie zarabiają miesięcznie 30 — 50 zł,** to jatrząca rana na organiźmie Zakładu. Stan ten bezwzględnie winien być zastąpiony przez odpowiednie zwiększenie ilości stałego personelu. Jeżeli zaś na razie tego w całej pełni nie można przeprowadzić, to należy chociaż tym dotąd wyzyskiwanym zapewnić takie warunki pracy, by mogli osiągnąć **zarobki na poziomie choćby minimum egzystencji.**

Awanse

W zakresie awansów obiektywnie należy stwierdzić poprawę. Poprawa ta dotyczy jednak głównie tylko ich ilości. Jeżeli za awans uważać wszelką zmianę w uposażeniu pracownika, idącą na jego korzyść, więc oprócz awansu we właściwym tego słowa znaczeniu, tj. przesunięcia do wyższej grupy uposażenia, także przyznanie np. dodatku funkcyjnego, podwyższenie kontraktu lub ryczałtu oraz zamianę kontraktu na etat — to ilościowo istotnie przebieg awansów był dość pomyślny. Jednakże wiele z tych „awansów" nie powinno podpadać pod to pojęcie. Bo jeżeli przyjmuje się pracownika za 100 — 120 zł i potem podwyższa mu się pensję do 150.— zł, albo gdy pracownika kontraktowego, mającego 150.— zł, przenowi się na etat w XII grupie uposażeniowej — to trudno to nazwać „awansem" — bo to minimum uposażenia winien on otrzymać od razu, a najwyżej po 3-mies. próbie. Również jeżeli inspektorowi powiatowemu przyznaje się 10%-wy dodatek funkcyjny, przewidziany w pragmatyce, który z reguły winien przysługiwać wszystkim inspektorom —

(Dokończenie na str. 2-ej)

255

Komunikat Zarządu Głównego

Zarząd Główny podaje do wiadomości Koleżanek i Kolegów, że w obecnej fazie sprawy stosunków łódzkich Prezydium Unii Zw. Zaw. Prac. Umysł. w Warszawie w osobach wiceprezesa W. Kościńskiego, sekretarza generalnego S. Gackiego i posła J. Milewskiego — Prezesa Rady Unii w Łodzi interweniowało u p. Naczelnego Dyrektora w dniu 20 bm. Konferencja nie została zakończona i ma być wznowiona w niedługim czasie. W toku konferencji p. Naczelny Dyrektor raz jeszcze stwierdził, że przeniesienie p. Remiszewskiego z Łodzi do Lublina z dniem 1 marca rb. jest nieodwołalnie postanowione i w żadnym wypadku decyzja ta nie będzie zmieniona.

O dalszym przebiegu akcji Zarząd Główny będzie Kolegów informował.

Bilans roku 1938

(Dokończenie ze str. 1-ej)

to także tego za „awans" uznać nie można.

Poza tym **nie uległy wielkiej zmianie zasady awansowania.** Nadal — na podstawie ostatniej praktyki — panuje przekonanie, że łatwiej jest otrzymać awans w tych wyższych grupach, niż wśród tych dziewiątek, dziesiątek i jedenastek. Nadal **awans zależy od łaski niezawsze obiektywnie nastrojonego zwierzchnika**, a nie jest wynikiem oceny pracy. System ten świetnie sprzyja wytworzeniu atmosfery służalstwa i jakże często praktykowanemu przez różnych kacyków łamaniu charakterów pracowników.

W sumie wcale nie jest nadal dobrze. Najlepszy dowód, że **wielu jeszcze jest tych zapomnianych od kilkunastu lat**, że na 1609 pracowników, zatrudnionych w początku stycznia rb. było jeszcze 314 kontraktowych, że w etacie na r. 1939 preliminuje się jeszcze 263 stanowiska w grupach XII-ej i XI-ej (w których uposażenie zasadnicze wynosi 138 i 170 zł). Gdzież więc są ślady tego niby intensywnego awansowania?

Zasiłek ogólny

W r. 1938 otrzymaliśmy zasiłek ogólny w wys. 1-mies. pensji, jak w r. 1937. Jeżeli zważyć zwyczajową stałość tego zasiłku oraz wyjątkowo pomyślny przebieg działalności i stan finansowy Instytucji, trudno uznać uzyskanie zasiłku w tej formie za specjalny sukces. Przecież zasiłek ten otrzymywaliśmy stale od niepamiętnych lat i tylko jego wysokość zależała od każdorazowych wyników rocznych.

Jest to więc już nasze prawo zwyczajowe.

Obecnie zaś stan finansowy Zakładu i wielkość nagromadzonych rezerw w zupełności **zezwalają, na to, aby zasiłek doroczny w dotychczasowej wysokości uznać za pozycję stałą, zamieszczaną w budżetach zwyczajnych** niezależnie od wyników działalności rocznej. Zasadę tę uznały już Władze Zakładu oraz Rada. PUKU jednak nadal z niezrozumiałych względów sprzeciwia się. Wstawiony do budżetu na r. 1939 odpowiedni kredyt na zasiłek ogólny został przez P. U. K. U. ostatnio skreślony. Znowu więc w r. 1939 zajdzie konieczność uciekania się do budżetu nadzwyczajnego. W czym jest lepsze takie gospodarowanie przez budżety nadzwyczajne, to tajemnica odpowiednich czynników.

Dodatki lokalne

Sprawa dodatków lokalnych zupełnie nie ruszyła z martwego punktu. Mimo wielokrotnych starań w ciągu roku ubiegłego żadnych dodatków nie przyznano. Wstawiono jedynie do budżetu na r. 1939 dodatek 20%-wy dla pracowników w Katowicach i Białej Krakowskiej — P.U.K.U. jednak zatwierdzając budżet zmniejszyło go do 10%.

Paląca sprawa dodatków lokalnych, wyrównywujących wielkie różnice drożyźniane w szeregu miast C.O.P., w Łodzi, Krakowie i pewnych miejscowościach kuracyjnych **musi się doczekać rozwiązania w r. 1939.** Sprawę tę poruszymy jeszcze osobno na innym miejscu.

Podatek specjalny i oddłużenie

Bonifikata podatku specjalnego i oddłużenie należą do tych nielicznych dziedzin, gdzie doszło do pozytywnych rozwiązań. Akcja oddłużeniowa została definitywnie zakończona w początku roku 1938 z kredytów, przewidzianych w budżecie tego roku. Przebieg tej akcji dokładnie zilustrowano w Nr 7—8 z r. 1938 „Naszych Spraw". Sprawa bonifikaty podatku specjalnego stanowi klasyczny przykład, jak u nas jest ciężko z uzyskiwaniem czegokolwiek dla pracowników. Gdy we wszystkich bez wyjątku instytucjach pokrewnych bonifikata stosowana była już oddawna, od początku lub połowy r. 1937, ileż to zachodu wymagało przyznanie jej w P.Z.U.W. od 1.IV.1938. Władze nasze pilnie przestrzegają zasady, by **przypadkiem pracownicy P.Z.U.W. nie otrzymali czegoś pierwsi.** Jedynym zdolnym przekonać argumentem jest: czy to, czego się domagamy, już gdzieindziej zostało zastosowane. O tym, ażebyśmy i my czasem stanowili przykład dla innych instytucji, nie ma mowy.

Inne zagadnienia

Zasiłek odzieżowy dla techników szacunkowych utrzymano i na 1939 r. w dotychczasowej wysokości 80 zł. Mimo starań, nie zdołano uzyskać jego zwiększenia.

Sprawa zaopatrzenia biur powiatowych powoli posuwa się naprzód. Całkowicie jednak pozostaje jeszcze do zrealizowania szereg takich postulatów, jak: dostosowanie do istotnych potrzeb ryczałtów kancelaryjnych, zaangażowanie gońców do biur powiatowych, unormowanie kilometrowego itp.

Wszystkie one, jak i te tylko połowicznie rozwiązane, muszą być nadal przedmiotem zdecydowanych zabiegów władz związkowych.

***

Jak od lat, zasadniczą przeszkodą w realizacji najsłuszniejszych postulatów pracowniczych — są i nadal oczywiście tylko **koszty administracyjne.** Nimi tłumaczy się wszystko, one stanowią ostateczny i niewątpliwy, objawiony argument. Władze mają głębokie zrozumienie dla potrzeb pracowniczych, uznają ich słuszność, gotowe byłyby z miejsca je zaspokoić — ale cóż — wiadomo, nie można, bo — koszty administracyjne. Doskonały środek dla uspokojenia sumienia. **Wytworzyła się jakaś psychoza.** Dla wysokich władz, oddzielonych od realnych stosunków życia murem zielonych stolików, rzeczą najważniejszą jest, by przypadkiem odsetek kosztów administracyjnych nie skoczył o 1 czy 2%. To największe zmartwienie. Stworzono sobie bałwana, któremu odaje się cześć, **składa w ofierze spokój pracownika, sprawność pracy, poczucie sprawiedliwości.**

Chcielibyśmy mieć możność zapytania tych mas ubezpieczających, w których interesie rzekomo się ten stan utrzymuje, czy im istotnie tak bezwzględnie na tym zależy. Czy np. nie chcieliby poświęcić jeszcze 2% płaconej składki, by przez zwiększenie personelu Zakładu uzyskać sprawniejszą i pełniejszą obsługę. Czy pogorzelec, który często czeka na odszkodowanie 2 — 3 miesiące, bo nie ma pracowników na załatwienie w terminie formalności, związanych z wypłatą, czy pogorzelec taki z zamkniętymi oczami nie zgodziłby się poświęcić jeszcze 2% składki, by odszkodowanie otrzymać co najwyżej w miesiąc?

Jeszcze 2% składki usunęłoby zasadniczą bolączkę — nadmierne przeładowanie pracą tych rzesz szarych pracowników, pozwoliłoby uniknąć zaległości. Nie trzeba chyba udowadniać, o ile byłoby to z korzyścią dla mas ubezpieczających. A dodajmy, że przecież nasze koszty administracyjne są najniższe w porównaniu z innymi, te działy ubezpieczeń prowadzącymi zakładami.

Należy wreszcie zerwać z bezdusznym biurokratyzmem, a skostniałe, Bóg wie dlaczego za dogmat uznane kanony — nagiąć do wymagań życia!

Z RUCHU PRACOWNICZEGO

Dodatki uzdrowiskowe

Dzięki staraniom Związku Pracown. Skarbowych R. P. zostały w r. 1938 przed Bożym Narodzeniem przyznane przez Min. Skarbu jednorazowe dodatki uzdrowiskowe pracownikom skarbowym zatrudnionym w niektórych miejscowościach letniskowych i kuracyjnych, jak: Inowrocław, Tczew, Kartuzy, Busko, Zakopane, Worochta, Zaleszczyki, Kosów Huculski i t. d. Dodatki te w wys. 35—50 zł wprawdzie w żadnym razie nie wyrównują rzeczywistych różnic w kosztach utrzymania w tych miejscowościach w stosunku do przeciętnych kosztów w Polsce, są już jednak w tym kierunku pewnym krokiem naprzód, świadcząc o tym, że zaczyna już budzić zrozumienie położenie pracowników w pewnych odznaczających się szczególną drożyzną ośrodkach.

W/g zasięgniętych informacji nasi Koledzy ze Związku Pracowników Skarbowych w roku bieżącym spodziewają się wydatnego rozszerzenia i zwiększenia wysokości tych dodatków.

C.K.P. zwiększa swe szeregi

Do Centralnej Komisji Porozumiewawczej przystąpił niedawno Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce. W ten sposób o jeszcze jedną organizację pracowniczą powiększają się szeregi zrzeszonych w C. K. P. związków. Związek Maszynistów Kolejowych jest jedną z najstarszych organizacji zawodowych w Polsce — obchodził niedawno 20-lecie swego istnienia. Liczy obecnie ok. 6000 członków, pod względem więc liczebności zajmie wśród związków zrzeszonych w C. K. P. miejsce w czołowej grupie.

Wspólny front zrzeszeń pracowników publicznych instytucji finansowych

Zrzeszenia pracowników czterech publicznych instytucji finansowych w Polsce, a mianowicie: Banku Gospodarstwa Krajowego, Banku Polskiego, Państwowego Banku Rolnego i Pocztowej Kasy Oszczędności utworzyły niedawno wspólną Komisję Porozumiewawczą dla ujednostajnienia i wzmocnienia akcji wzajemnej celem obrony wspólnych praw i interesów. Komisja nie stanowi odrębnego związku pracowniczego, zrzeszenia bowiem zachowały w pełni swą samodzielność związkową, jest tylko jak gdyby wspólnym nadrzędnym organem zrzeszeń. Dla pogłębienia konsolidacji wewnętrznej obrano wspólny lokal klubowy, mający zrzeszonych zbliżyć towarzysko.

Konsolidacja lwowskich pracowników umysłowych

Sukces lwowskiego świata pracy w wyborach do Sejmu spowodował konieczność ożywienia działalności organizacji, jednoczącej wszystkich pracowników umysłowych we Lwowie.

Dnia 22 listopada ub. r. odbyło się plenarne zebranie Prezydiów Zarządów Związków Zawodowych pracowników państwowych, samorządowych i prywatnych reprezentujących następujące organizacje:

Związek Pracowników Skarbowych, Związek Nauczycielstwa Polskiego, Stowarzyszenie Urzędników Państwowych, Związek Urzędników Gminy m. Lwowa, Związek Pracowników Poczt, Telegr. i Telef., Związek Pracowników Administracji Wojskowej, Związek Niższych Funkcjonariuszy Państwowych oraz 32 Związki Zaw. pracowników Zakładów publiczno-prawnych i prywatnych, zrzeszonych w Unii Zw. Zaw. Pr. Um. na tut. terenie.

Na zebraniu powołano do życia Międzyzwiązkową Komisję Porozumiewawczą, oraz wybrano Komitet Wykonawczy, na którego czele jako przewodniczący stanął kol. poseł Rudnicki Roman.

Z naszego Związku w skład Komitetu wszedł prezes miejscowego Koła, kol. Wilczek Antoni.

W dn. 12.XII. 1938 r. zwołano pierwsze posiedzenie Komitetu Wykonawczego, na którym składał sprawozdanie z działalności na terenie sejmowym kol. poseł Rudnicki.

Kol. Rudnickiemu wyrażono uznanie za poruszenie w dyskusji nad budżetem spraw pracowniczych, a w szczególności sprawy zniesienia podatku specjalnego, obciążającego świat pracy, po czym powzięto następujące uchwały:

1) W sprawach zawodowych domagać się od posłów pracowniczych realizacji najpilniejszych postulatów a to: a) przywrócenia odebranych w dobie kryzysu uprawnień, b) przeprowadzenia doraźnie tzw. małej reformy uposażeniowej (podatek specjalny, dodatki rodzinne, zwrot wpisów szkolnych, automatyczne szczeblowanie i t. d.), c) uregulowania stosunków służbowych pracowników samorządowych, d) uregulowania sprawy ubezpieczeń społecznych, e) upowszechnienia umów zbiorowych.

2) Wziąć udział w nadchodzących wyborach samorządowych we Lwowie celem zapewnienia własnej reprezentacji świata pracy w Radzie m. Lwowa, gdyż posiadanie takiej reprezentacji daje gwarancje należytego traktowania wszystkich warstw społecznych w mieście.

Dnia 8.I. br. odbyło się ponownie pod przewodnictwem kol. posła Rudnickiego plenarne posiedzenie Komitetu Wykonawczego, na którym rozważano szczegółowo sposoby taktyczne przystąpienia do wyborów samorządowych we Lwowie.

Konkretne uchwały w tym kierunku zostaną powzięte na jednym z najbliższych plenarnych posiedzeń K. W.

J. B.

Fundusz emerytalny

a polityka personalna Zakładu

Od dłuższego już czasu specjalnie zaangażowany personel z pośród — jak głuche głoszą wieści — wytrawnych matematyków bada nasz fundusz emerytalny. O pracach tych, mimo że już są podobno na ukończeniu, czy nawet zostały już zakończone, słyszało się bardzo niewiele. Owiane były jakimś nimbem tajemniczości, mówiono o nich jak gdyby szeptem. No bo nie o byle jaką chodziło tajemnicę, o wystarczalność funduszu emerytalnego w stosunku do już istniejących oraz mających w przyszłości powstać świadczeń emerytalnych.

Wyniki przeprowadzanych czy nawet już przeprowadzonych badań oficjalnie nie zostały jeszcze podane do ogólnej wiadomości, od pewnego czasu jednak krążą uporczywe, powtarzające się pogłoski, że rezultaty badań przeszły wszelkie oczekiwania — ale w sensie negatywnym, tj. że fundusz jest ogromnie niewystarczający. Niedobór idzie jakoby w miliony.

Jeżeli tak jest w istocie, to należy sobie zdać sprawę, że stan ten obecnie, kiedy stało się to wiadome, na dłuższą metę utrzymany być już nie może i napewno nie będzie. Stoimy w obliczu konieczności znalezienia dróg wyjścia, **konieczności pewnych ofiar na doprowadzenie stanu funduszu do poziomu, odpowiadającego udzielanym z niego świadczeniom.**

Zachodzi więc pytanie, kto ma te ofiary ponieść. Otóż **należy się jak najkategoryczniej zastrzec przeciwko zrzucaniu ciężaru ofiar na barki pracowników** czy to w formie zmniejszenia świadczeń emerytalnych, czy zwiększenia składek, czy obu tych środków łącznie. Byłoby to bowiem wielką dla pracowników krzywdą, by musieli oni **cierpieć za niepopełnione winy,** ba — za grzechy cudze.

Bo przede wszystkim **przyczyną podobnego stanu rzeczy jest prowadzona od lat polityka personalna Zakładu,** na którą przecież pracownicy żadnego nie mieli wpływu.

Trudno przypuścić, by kalkulacja podstaw naszego funduszu emerytalnego w okresie, kiedy był on tworzony, oraz opracowanie naszych przepisów emerytalnych dokonywane były po omacku, bez uwzględnienia realnych możliwości matematycznych. Jeżeli popełniono nawet pewien błąd, to błąd ten nie mógłby doprowadzić aż do takich różnic.

Źródło zasadnicze tkwi w uprawianej od szeregu lat ekwilibrystyce personalnej, wobec której żadne przewidywane prawdopodobieństwa matematyczne, żadne tablice śmiertelności, (na których przede wszystkim opierają się obliczenia podobnych funduszów) nie mogą się okazać realne.

W pierwszym rzędzie należy tu wymienić **szeroko stosowane w swoim czasie zaliczanie do wysługi emerytalnej bez żadnej dopłaty czy to ze strony Instytucji, czy pracownika lat poprzedniej służby** w Zakładzie (sprzed okresu, kiedy powstał fundusz emerytalny) albo i nie w Zakładzie. Nie jest przy tym chyba okolicznością przypadkową, że zaliczanie to dotyczyło głównie i w największym zakresie osób na wysokich stanowiskach, ustosunkowanych, wpływowych, no i oczywiście nie stroniących od wyzyskania tych wpływów dla osiągnięcia tym większego zaliczenia. Prawie nieznane są wypadki, iżby przyznawano zaliczenia tym szarym pracownikom, bo naturalnie nie mógł przecież cierpieć na tym fundusz emerytalny. Ale fundusz emerytalny i tak cierpiał, bo jakaż kalkulacja matematyczna wytrzyma taką szczodrobliwość bezpłatnych zaliczeń i to w tych wysokich kategoriach uposażeniowych.

Drugim kwiatkiem naszej polityki personalnej było **srożące się w pewnym okresie przenoszenie na emeryturę pracowników jeszcze niestarych i to ze względów bynajmniej nie obiektywnych.** Okres ten zaznaczył się gwałtownym wzrostem sum wypłacanych z tytułu emerytur.

Dalej należy wymienić **jakże częste u nas obsadzanie przeważnie wyższych stanowisk ludźmi napływowymi,** przychodzącymi z zewnątrz i to nie pierwszej już młodości. **Naturalnie są to zawsze „wybitni fachowcy", bo wiadomo, fachowcem można zostać tylko poza Zakładem.** Ale jak z tymi „fachowcami" potem idzie praca, jest już w Zakładzie publiczną tajemnicą. Tacy pracownicy przychodzą do Instytucji zwykle z poważnym balastem iluś tam już lat jakiejś poprzedniej służby i potem — w myśl obowiązujących obecnie przepisów — po nabyciu u nas praw emerytalnych automatycznie zaliczają sobie do wysługi emerytalnej w Zakładzie tamtą służbę. Ale nawet jeżeli nie mają tych lat poprzedniej pracy, to i tak stanowią złe ryzyko dla funduszu emerytalnego ze względu na swój wiek wstępu. Według zaś zasad ubezpieczeniowych gorsze ryzyka winny być obłożone większymi składkami.

Za to do dziś pokutuje w Zakładzie polityka **długoletniego trzymania tych młodych, drobnych pracowników na kontrakcie** — przed przyjęciem ich na etat. Ci młodzi stanowią przecież dla funduszu emerytalnego najlepsze ryzyko; pozostawiając ich na kontrakcie, pozbawia się fundusz znacznego dopływu składek, a z drugiej strony wytwarza warunki, które potem niekorzystnie wpływają na jego stan. Jeżeli bowiem daje się etat dopiero po kilku latach pracy w charakterze pracownika kontraktowego, to znowu po nabyciu praw emerytalnych pracownicy tacy te poprzednie lata pracy kontraktowej zaliczają sobie automatycznie do wysługi emerytalnej. A cóż za to otrzymuje fundusz emerytalny? — zwrot składek z Z. U. S., składek, które są znacznie niższe od płynących od pracowników etatowych świadczeń na rzecz funduszu.

Przy takiej polityce jak najbardziej racjonalnie kalkulowany fundusz emerytalny jest z góry skazany na załamanie w pewnym momencie.

Trudno już dziś zabierać głos, jakby tu — o ile pogłoski okażą się prawdziwe — wybrnąć z wytworzonej sytuacji, dokąd sięgnąć po środki zaradcze. Niech w każdym razie nie będzie to tak, jak w tym przysłowiu — „szewc zawinił, a kowala powiesili". **Niech ciężar konsekwencji nie obarcza ogółu pracowników Zakładu, którzy w niczym przecież nie ponoszą winy** za rozrzutną czy krótkowzroczną politykę personalną Zakładu.

Niechże więc Zakład zaradzi złu, nie krzywdząc niewinnych. **Uzupełnienie funduszu emerytalnego winno nastąpić bez udziału ofiar pracowników.**

A w każdym razie obecne doświadczenie niech się stanie przestrogą i nauką dla kierowników zakładowej polityki personalnej. **Zdajemy sobie sprawę, że wzgląd na fundusz emerytalny nie może być jedynym względem, decydującym o kierunku tej polityki. Jednakże konsekwencje z tego tytułu nie mogą obciążać pracowników.**

Na marginesie sprawozdania rachunkowego za r. 1937

Powszechnie wysuwana od szeregu lat zasada oszczędności na kosztach administracji i kosztach szacowania uwydatnia się jaskrawo w sprawozdaniu Zakładu za r. 1937 ogłoszonym drukiem po zatwierdzeniu zamknięć rachunkowych przez Min. Skarbu w dn. 18.10. 1937 r.

Koszty te w istocie maleją, a co więcej — zaobserwować można jeszcze **na niektórych pozycjach wydatków duże oszczędności w stosunku do budżetu.**

Celowość i potrzebę tych oszczędności w znaczeniu ogólnym, czego naprożno dociekał autor artykułu w czerwcowym numerze „Naszych Spraw" z r. ub., możnaby różnymi sposobami starać się tłumaczyć.

Nie zostało bowiem jeszcze w zupełności wykorzenione z gruntu błędne przekonanie, że koszty administracyjne Zakładu są nadmiernie wygórowane, że poważna część pobieranych składek idzie na utrzymanie personelu itd.

Więc... Zakład nie wyzyskuje w niektórych wypadkach sum preliminowanych na poszczególne wydatki, a dozwolonych przez Władze Nadzorcze.

Jednak nawet przy takim, nie wnikając w to, czy słusznym podejściu do sprawy — **są pozycje wydatków osobowych i rzeczowych, które winny być stuprocentowo w stosunku do budżetu wyzyskane,** nawet kosztem większych oszczędności poczynionych na jednym z wydatków osobowych.

Ze sprawozdania wynika, że z kredytów na prace czasowe i pobiurowe, zasiłki ogólne, zapomogi, kancelaryjne i utrzymanie biur powiatowych **zaoszczędzono** około zł 170.000, **w tym z wydatków na prace czasowe i pobiurowe z górą zł. 100.000! A jednocześnie w tak szerokim rozmiarze, stosowana była bezpłatna praca w godzinach pobiurowych!**

Oszczędności takie, jeśli weźmie się pod uwagę to wielkie nasilenie pobiurówek w Zakładzie, a nadto konieczność unormowania spraw ryczałtów kancelaryjnych i przydziału stałych gońców na placówkach powiatowych — w żadnym razie nie powinny mieć miejsca!

J. B.

O WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ NADLICZBOWĄ

Zagadnienie zmniejszenia do minimum konieczności pracowania w godzinach pobiurowych jest zagadnieniem powszechnym w ruchu pracowniczym. Zbędnym będzie powtarzanie wszystkich argumentów wysuwanych przeciwko przedłużaniu dnia pracy, argumentów uwzględniających zarówno interesy jednostki jak i społeczeństwa, argumentów tak dobrze znanych zarówno pracownikom, jak i pracodawcom i przez obie strony uznanych w zasadzie za słuszne i sprawiedliwe. Ale tylko w zasadzie — w praktyce stanowisko pracodawców różni się zasadniczo od stanowiska pracowników. Pracodawca uważa, że „dla dobra służby" personel powinien chętnie i bezpłatnie wykonać w godzinach popołudniowych robotę, której nie mógł podołać w normalnym 7-miogodzinnym dniu pracy. Pracownik widzi w tej tendencji zamach na jego prawo do życia prywatnego, na jego zdrowie, na jego kieszeń — no i wreszcie **pracownik rozumie dobrze, że jego praca w godzinach nadliczbowych eo ipso pozbawia pracy jego kolegów i jego najbliższych.** Zorganizowany ruch pracowniczy traktuje pracę pobiurową jako zło społeczne, jako jedną z przyczyn bezrobocia, zmniejszającego szeregi pełnowartościowych obywateli i konsumentów.

Z tej zasadniczej rozbieżności wypływa stan stałej walki między światem pracy a pracodawcą. Zdawałoby się, że ten stan regulowany coraz częściej i powszechniej przez Państwo przy pomocy umów zbiorowych w przemyśle i handlu, że ten tak szkodliwy dla gospodarki społecznej stan winien zniknąć w instytucjach powołanych przez Państwo dla dobra społecznego, instytucjach nie pracujących dla zysku i wyzysku.

Tak by się zdawało... a jednak tak nie jest. **Nałogi kapitalistycznego traktowania pracownika są silniejsze od argumentów społecznych.** To też jesteśmy często świadkami gorszego traktowania pracowników w tak zw. instytucjach społecznych, bardziej cynicznego wyzysku i bardziej bezwzględnego wykorzystywania siły roboczej, niż w prywatnych warsztatach pracy, gdzie przynajmniej wyzysk hamowany jest zasadami ekonomii i racjonalizacji pracy, chęcią związania pracownika z warsztatem, świadomością że pracownik zdrowy i zadowolony z życia wydatniej pracuje, z uwagi wreszcie na konsekwencje natury prawnej. Pragnęlibyśmy by nasza Instytucja była chlubnym wyjątkiem w tym niemal powszechnie spotykanym zjawisku. Niestety tak nie jest. Gdy przeglądamy uchwały dorocznych Zjazdów Walnych i protokóły Rady Związku — musimy stwierdzić, że stale przewija się w nich sprawa przymusu pracy pobiurowej, stosowanego na prowincji. Zjazdy inspektorów powiatowych, odbyte w roku ubiegłym w kilku województwach, potwierdziły już oficjalnie te fakty nadużywania władzy przez prowincjonalne organy P. Z. U. W. celem zmuszania pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych. Oczywiście orientujemy się dobrze w organizacji pracy w Powsz. Zakł. Ubezp. Wzaj. i doskonale odróżniamy w tej dziedzinie istotne „dobro służby" od wyzysku. Wiemy, że **nie da się zupełnie uniknąć wykonywania pewnych prac sezonowych** przez stały personel, który się też od tych prac nie uchyla, — chodzi tylko o to, by **wynagrodzenie za nie stanowiło istotny ekwiwalent za wzmożony wysiłek** i ustalone było na podstawie norm ustawowych, a następnie by praca sezonowa nie rozciągała się niemal na cały rok, gdyż niewspółmierna renumeracja (częstokroć wyglądająca raczej na jałmużnę!) nie wyrówna pracownikowi zmarnowanego zdrowia; stanowczo natomiast przeciwstawiać się będziemy zawsze wszelkiemu przymusowi w tej dziedzinie.

Stojąc twardo na stanowisku, że sporadyczna praca pobiurowa winna być zupełnie dobrowolna i ustawowo wynagradzana, Związek kategorycznie zwalcza taki stan rzeczy, w którym pracownik z reguły, nie mogąc podołać przydzielonej sobie pracy, zmuszany jest odrabiać w godzinach wieczornych powstające zaległości. Widząc bezskuteczność wszelkich uchwał i memoriałów Zarząd Główny okólnikiem z dnia 14.I. 1938 r. zalecił członkom Związku notowanie na ustalonych wykazach godzin przepracowanych ponad 40,5 godz. w tygodniu, przy czym kontrolki te winny były być przedkładane do zatwierdzenia przez kierowników i po sprawdzeniu przez Zarządy Kół — nadesłane do Zarządu Głównego. Zarządzenie to miało na celu zebranie bezspornego materiału, świadczącego, że fakty pracy pobiurowej mają istotnie miejsce, a następnie uzyskanie od Instytucji wynagrodzenia za tę pracę. W dniu 23.VIII. 1938 zebrany materiał został przedłożony przez Zarząd Główny bezpośrednio Panu Naczelnemu Dyrektorowi. **(Dokończenie na str. 5-ej).**

Drzazgi

Tak już jest na tym dziwnym świecie, że nic się nie zdoła ukryć przed wszystkowiedzącą plotką. Najbardziej strzeżone tajemnice potrafi podpatrzeć i podsłuchać ta wścibska wiekowa dama, rówieśnica naszej matki-ziemi, by potem ze złośliwą satysfakcją rozsiewać je wśród ludzi.

Obnażona tajemnica przechodzi chyłkiem z ust do ust, wydmuchana w coraz to inny kształt. Osnowa jednak zostaje ta sama, pierwotna, prawdziwa.

Dlatego nauczeni wiekowym doświadczeniem ludzie wierzą plotce, bo jeśli ona zawodzi, to tylko zawodzi w części.

Toteż gdy i w Zakładzie pojawiły się ostatnio tajemne pogłoski, że — jak prowadzone już od dłuższego czasu fachowe badania wykazały — nasz fundusz emerytalny jest za krótki na wybujałą postać świadczeń — wszyscy im od razu uwierzyli.

No i niepokój, zmartwienia, co będzie! Bo to wprawdzie najprościej byłoby podłużyć szatę, ale znając chirurgiczne skłonności pewnych czynników, można przewidywać i bolesną operację dla skrócenia postaci do rozmiarów szaty.

Zdarzają się przecież różne patologiczne anomalie również u chirurgów.

Należałoby jednak na jedno zwrócić uwagę: jak nazwać takiego ojca, który — gdy mu pieczołowicie hodowane dziecko wyrasta z sukienki — zamiast ją podłużyć, chce mu obciąć nogi?

Toteż miejmy nadzieję, że takich potwornych nienormalności nie będziemy świadkami!

***

Żyjemy w Instytucji pod znakiem stałego, wytężonego, uporczywego, skrupulatnego, drobiazgowego i jakże skutecznego oszczędzania. No bo — wiemy wszyscy i z przejęciem rozumiemy — konieczność!

Tak, tak! To te straszne koszty administracyjne! Wciąż takie wysokie i ani rusz nie chcą zejść do zera, kiedy wreszcie możnaby odetchnąć i przestać oszczędzać.

To też oszczędzamy, ile sił!

No, nie na wszystkim, nie bądźmy przesadni.

Na renumeracjach z tytułu olbrzymich wysiłków pracy na stanowiskach kierowniczych, na nagrodach za niesłychanie wzmożoną pracę w roku itp. oczywiście nie można oszczędzać, bo by to przyniosło ogromny uszczerbek działalności Zakładu!

Zresztą co by to dało, to przecież takie drobne sumy.

Wystarczy, gdy się zdwoi wysiłek na innych terenach. Np. na wynagrodzeniu akordantów, albo na pensjach dla licznych rzesz techników i biuralistów. No bo policzmy, gdyby takim technikom, których olbrzymia większość jest w grupie X-ej, przyznać — jak przewiduje pragmatyka — grupę IX, to jaką by to dało różnicę w złotych!

O tak, tu oszczędzanie jest istotnie racjonalne, tu daje istotne wyniki!

Albo zakupy i zamówienia. To też dziedzina, gdzie bezwzględnie oszczędzać trzeba. Ho, tu są duże pod tym względem możliwości.

No bo np. takie druki! To i papier i drukarnia — 2 pozycje, na których można grubo zaoszczędzić.

Ileż tańszy jest ten szarawy, trochę zalewający i ponury (ale to nie szkodzi) papier, na którym robi się nasze druki.

Należy z uznaniem podkreślić naszą kamienną na tym terenie, niezłomną konsekwencję w dążeniach oszczędnościowych.

Nawet takie corocznie obecnie drukowane przez Zakład kalendarzyki reklamowe noszą ślady tej konsekwencji. Napozór drobna rzecz, ale jakże wiele mówiąca!

W roku ubiegłym kalendarzyki te wydano w pięknej żółtej oprawie z taniego papieru (konsekwencja!) w formie małych notesików. Papier w środku tylko trochę przebijał tak, że druk jednej strony cokolwiek mieszał się z drugiej. Ale to tylko drobna niedogodność, ostatecznie przy pewnej dozie dobrej woli i niewielkim wysiłku można było i tak odcyfrować szukaną datę. Całość, choć skromna — robiła miłe wrażenie. A od razu myślało się z podziwem: „jak oni to tanio potrafią zrobić, toć to nie może kosztować więcej, jak grosz za sztukę".

Z kalendarzyków tych Instytucja zrobiła prezent wszystkim pracownikom — przynajmniej w Warszawie.

Ja wprawdzie od razu go wyrzuciłem, bo otrzymałem skąd inąd kalendarzyk cokolwiek wyraźniejszy, wydany reklamowo przez pewną firmę handlową (która widocznie nie miała potrzeby oszczędzania), ale słyszałem, że byli tacy, co tamten instytucyjny nosili przez cały rok z dużym zadowoleniem.

W tym roku Zakład wydał kalendarzyki w jeszcze piękniejszej szacie. Już na dobrym śnieżnobiałym papierze, jako podłużne książeczki w estetycznej oprawie z czerwonej ceraty.

Kalendarzyki mają tylko jedną uderzającą od razu cechę charakterystyczną — cerata oprawy wydziela taki zabawny odór, że ludzie o bardziej wrażliwym powonieniu z miejsca dostają mdłości. Jest rzeczą zastanawiającą, czy to ze względu na niski, tani gatunek ceraty, czy też z góry było to przewidziane jako trick reklamowy.

W każdym razie jedno i drugie godne uznania, a zwłaszcza reklamowo bardzo udany pomysł.

Obdarowany klient przy każdym wyciągnięciu kalendarzyka na pewno, krzywiąc ze wstrętem nos, będzie myślał o P. Z. U. W.

A jakiż jest bardziej skuteczny sposób przypominania, niż atakowanie od razu paru zmysłów na raz!

Należałoby zalecić, ażeby kompetentne organy nie rozstawały się z eksperymentalnym kalendarzykiem przez cały rok celem doświadczenia jego skuteczności reklamowej dla ewent. dalszych pomysłów na rok przyszły.

War.

O WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ NADLICZBOWĄ

(Dokończenie ze str. 4-ej)

Zarząd Główny interweniował również w sprawie pracy pobiurowej w wołyńskim inspektoracie, gdzie wg. posiadanych przez nas informacji praca odbywała się w domu, wobec czego Zarząd Koła Wołyńskiego nie dokonywał kontroli tej pracy. Pan Naczelny Dyrektor obiecał zbadać tę sprawę i przyznać ryczałtowy ekwiwalent za przepracowane godziny. Nasilenie godzin nadliczbowych w poszczególnych inspektoratach wojewódzkich kształtowało się wg. poniżej podanego zestawienia, które objęło prace w godzinach pobiurowych za I-sze półrocze 1938 r.

Inspektorat Wojewódzki	Ilość godzin przepracowanych			Ogółem
	z norm. płacą	z dod. 25%	z dod 50%	
Białystok . .	315	336½	97	748½
Kielce	674½	802	175½	1652
Kraków . . .	36	58	10	104
Lublin	963½	1195½	591½	2750½
Lwów	1157	1522½	481½	3161
Łódź	843½	1061½	693½	2598½
Brześć n B. .	221	405½	124½	751
Stanisławów	155	239	47	441
Tarnopol . .	81	71	27½	179⅓
Warszawa . .	549½	556½	310½	1416½
Wilno	306	471	120½	897½
	5302	6719	2679	14700

Oczywiście trudno jest ściśle ustalić sumę pieniężną odpowiadającą wynagrodzeniu za tę ilość przepracowanych godzin, — wynosi ona około 23.000.— zł i w naszym przekonaniu **stanowi jedynie część wynagrodzenia, jakie się od Instytucji należy pracownikom za faktycznie przepracowaną ilość godzin nadliczbowych**, wiemy bowiem, że nie wszyscy Koledzy z takich lub innych względów uważali za możliwe nadesłać wypełnione kontrolki. Pan Naczelny Dyrektor obiecał przychylnie rozpatrzeć cały przedstawiony materiał, zastrzegł się wszakże, że co do celowości wykonywanej pracy musi otrzymać miarodajne wyjaśnienia i potwierdzenia odnośnych inspektorów wojewódzkich.

Nie mając żadnych wątpliwości, że materiały nadesłane przez Zarządy Kół całkowicie odpowiadały rzeczywistości — Zarząd Główny przyjął do wiadomości powyższe zastrzeżenie, prosił tylko o możliwie szybkie załatwienie tej formalności. Przy każdej sposobności konferencji z Panem Naczelnym Dyrektorem przedstawiciele Zarządu Głównego interweniowali w sprawie wynagrodzenia za godziny przedstawione w zestawieniu, lecz **prosta zdawałoby się, sprawa natrafiała na jakieś trudności w poszczególnych inspektoratach wojewódzkich.**

Wreszcie w końcu grudnia ub. roku Zarząd Główny otrzymał wiadomość, że cały materiał wrócił już do Centrali i Zakład przystąpił do regulowania należności. Niestety, nie wszystkie inspektoraty jednakowo potraktowały tę sprawę. Np. Inspektorzy Wojewódzcy w Brześciu i Krakowie zaopiniowali odmownie, opierając się na tym, że **nie zarządzali pracy w godzinach pobiurowych**; w inspektoracie zaś lwowskim, który wykazał największą ilość tych godzin, bo aż 3161, przyznała pracownikom suma wg. ryczałtów, ustalonych przez inspektora wojewódzkiego — wyniosła zaledwie 560.— zł, tj. około 11% należności. Oczywiście, że pracownicy nie mogli przyjąć tej upakarzającej jałmużny i odmówili podjęcia przyznanych im przez szczodrego i łaskawego Inspektora kwot. W kilku innych inspektoratach wynagrodzenia za prace pobiurowe zostały przyznane, lecz nie tym Kolegom, którzy wypełniając polecenie Zarządu Głównego Związku — lojalnie nadesłali kontrolki, lecz tym, których chciano wynagrodzić za to, że nie domagali się zapłaty za prace pobiurowe.

Z tym większym uznaniem należy podkreślić **rzeczowe i obywatelskie stanowisko tych pp. Inspektorów Wojewódzkich, którzy bez żadnych zastrzeżeń potwierdzili istotny stan rzeczy w inspektoratach.**

Zarząd Główny zastrzegł się wobec Pana Naczelnego Dyrektora przeciwko bezceremonialnemu potraktowaniu słusznych postulatów pracowniczych przez niektóre prowincjonalne władze i nie uważa jeszcze sprawy za załatwioną. Zakład oparł się w tym wypadku całkowicie na opinii inspektorów wojewódzkich. Nie zamierzamy absolutnie kwestionować tej opinii, wiemy przecież dobrze, że pp. inspektorzy nie wydawali rozporządzenia na piśmie, by pracowni przychodzili po południu do pracy. Nie, tak naiwni to oni nie są, znają przecież na tyle prawo, by nie popełniać takiej gaffy. Ale wszyscy, dosłownie wszyscy pracownicy P. Z. U. W. wiedzą, że jest sposób na to, by pracowano „dobrowolnie" „ofiarnie", ba nawet po kryjomu przed władzą. Wystarczy dać pracownikowi do zrozumienia, że niewykonanie przez niego przydzielonej pracy będzie źle widziane, że będzie świadczyło o nieudolności, że będzie brane pod uwagę przy awansach, przy remuneracjach itd. Wszyscy wiedzą i... milczą.

Związek jednak nie może liczyć się z tą milczącą konwencją, nie może tolerować jakiejś licytacji inspektorów wojewódzkich, polegającej na tym, by przy minimum pracowników — wykonać maksimum pracy, licytacji, która przybrałaby wkrótce absurdalne formy, gdyby się jej nie przeciwstawiono w porę. Związek nie może zgodzić się, by kredyty przyznane na podstawie przeprowadzonej kontroli, dostały się do rąk nie tych, którzy na nie zapracowali, lecz użyte zostały dla wynagrodzenia faworytów. Jeżeli nasza akcja, zmierzająca do sprawiedliwego wynagradzania za godziny już przepracowane, zmierzająca do ukrócenia przekroczeń ustawowego czasu pracy, nie znajdzie należytego zrozumienia u Władz Instytucji—Zarząd Gł. zmuszony będzie wykorzystać pełnomocnictwa do wystąpienia na drogę sądową, nadesłane przez pokrzywdzonych i zrozpaczonych Kolegów. **Nie wątpimy, że Sądy Rzeczypospolitej staną w ich obronie, czy jednak wówczas wysokie Władze Zakładu wyciągną należyte konsekwencje w stosunku do tych władz lokalnych, które dla swych personalnych celów wprowadziły Je w błąd i naraziły na straty zarówno moralne jak i materialne?**

Mamy nadzieję, że do tej ostateczności nie dojdzie, że Instytucja nie zechce opierać swego rozwoju na krzywdzie i wyzysku. Do sprawy tej jeszcze powrócimy i poinformujemy Kolegów o jej ostatecznym załatwieniu.

cekaem.

Lokatorzy drugiej klasy

Do szeregu plotek, kursujących na temat budującego się domu P. Z. U. W. na Żoliborzu, przybyła jeszcze jedna.

Budynek luksusowo budowany, czego dowodem projektowane wykończenie mieszkań, jak stale zimna i ciepła woda, szafy w murze itd. — no i odpowiednio wysokie komorne

Ale przy tym dowiadujemy się, że windy (niektórzy twierdzą, że to luksus) mają obsługiwać tylko mieszkania większe, to znaczy od trzech pokojów z kuchnią w zwyż.

Dziwne naprawdę zróżniczkowanie! Lokatorowi 2-pokojowego mieszkania na 4-tym piętrze nie wolno być zmęczonym — ale za to mieszkaniec pierwszego piętra za swoje 160 zł (komorne za 3 pokoje z kuchnią) ma prawo gwoli przyjemności jeździć windą.

Przypomina mi się stara anegdotka o przeładowanym dylinżansie i ledwo żywych szkapinach.

Dyliżans podjeżdża pod większą górę. Zmęczone szkapy stanęły. Woźnica pomny swych obowiązków nie chce opóźnić tej „szybkiej" jazdy. Rozlega się więc jego władczy głos: „Pasażerowie drugiej klasy wysiadać".

Uaktualniając tę starą dykteryjkę i nawiązując do naszego domu można by powiedzieć:

„Lokatorzy drugiej klasy (płacący mniejsze komorne) nie wsiadać"!

Ale to wszystko chyba między bajki można włożyć, boć przecież trudno sobie wyobrazić, aby tak mogło być.

Ogół zainteresowanych Koleżanek i Kolegów czeka na autorytatywne wyjaśnienie.

Kem.

Czy wiecie, że...

W Polsce jest jeszcze ponad 15% analfabetów, przy czym analfabetyzm wśród kobiet szerzy się w stopniu 1½ do 2 razy większym niż u mężczyzn. Wieś dotknięta jest plagą analfabetyzmu w stopniu przeszło 3-krotnie wyższym, niż miasta. Ze zrozumiałych względów najwyższy jest odsetek analfabetów wśród ludzi starszych (ponad 50 lat), a terenowo — w województwach poleskim, wołyńskim i stanisławowskim (ponad lub ok. 30%). Najbliższy zera jest ten odsetek w wojew. śląskim, poznańskim i pomorskim (1—3%).

***

W ciągu ostatniego 60-lecia przeciętny wiek życia człowieka na całym świecie wzrósł blisko 1½-krotnie. Gdy więc np. w siedemdziesiątych latach zeszłego stulecia przeciętny wiek życia we Francji wynosił 42 lata, to w r. 1932 — 57 lat; w Anglii w tych samych okresach wiek przeciętny wynosił 43 i 61 lat, w Niemczech 37 i 61 lat, w Szwecji 47 i 62 lata, w Rosji 32 i 44 lata. Danych dla całej Polski z poprzedniego okresu oczywiście nie ma. Tak jednak w Galicji i Bukowinie w latach 1870—80 wiek przeciętny wynosił 28 lat, podczas gdy dla całej Polski w latach 1931—1932 wynosił on 50 lat. Wiek ten, jak widzimy pozostaje znacznie poniżej przeciętnych dla innych państw. Na stan ten wpływa bardzo śmiertelność wśród dzieci. Tak więc o ile śmiertelność ta dla dzieci do lat 4 wynosiła u nas w latach 1931—32 —46 na 1000 dzieci w tym wieku, to np. w tym samym okresie w Anglii ok. 18, w Belgii ok. 24, w Czechosłowacji ok. 35, we Francji ok. 21, w Niemczech ok. 19, w Szwecji ok. 14, we Włoszech ok. 37, a tylko w Grecji 47.

***

Zilustrowana wyżej wysoka śmiertelność wśród dzieci w Polsce stanie się zrozumiałą, gdy weźmiemy pod uwagę chociażby warunki mieszkaniowe, w jakich ludność u nas żyje. Tak więc w miastach na mieszkania, w których więcej niż 2 osoby zajmują 1 izbę, przypadało w r. 1931 ponad 56% ludności, a na wsiach 81%. Nikomu zaś zapewne nie jest obce, iż przeciętne te kryją w sobie i takie warunki, że w jednej izbie mieszkają całe wieloosobowe rodziny. Mieszkań 1-izbowych było w Polsce w r. 1931 — 47% ogólnej liczby mieszkań. Przeciętna ilość osób na 1 izbę w mieszkaniach 1-izbowych wynosiła: w miastach 3.9, a na wsiach 4.8 osób. Nic dziwnego, że w tych warunkach nie ma mowy o przestrzeganiu kardynalnych zasad higieny, koniecznych w wychowaniu dziecka.

***

W Warszawie jednoizbowych mieszkań było w r. 1931 — 43%, dwuizbowych 24.5%, a 5-cio i więcej izbowych tylko 8.5%, gdy te same ilości w stolicach innych państw przedstawiały się: w Berlinie 4%, 30% i 18%, w Hadze 11, 8 i 54%, w Kopenhadze 7.5, 40 i 12%, w Londynie 0.7, 3 i 72%, w Paryżu — 26, 30 i 11%, w Rzymie 11, 18 i 31%, w Sztokholmie 7, 37 i 12%.

Dane powyższe są odbiciem wysokości zarobków ludności stolic różnych państw. Mieszkania jednoizbowe zajmują oczywiście głównie rodziny robotnicze. W Polsce robotnik zarabia tyle, że 66% swych zarobków musi wydać na żywność (M. Rocznik Statystyczny), w tych warunkach na lepsze mieszkanie go nie stać. W budżetach rodzin robotniczych komorne za mieszkanie pochłania tylko 6.4% zarobków. W innych państwach pozycje: żywność i komorne w budżetach robotniczych wynosiły: w Czechosłowacji: 51 i 6% zarobków, w Holandii 38 i 18%, w Niemczech 45 i 10%, w Szwecji 36 i 14%.

W budżetach rodzin pracowników umysłowych w/g M. Rocznika Statystycznego komorne pochłania 13%, gdy żywność 33% zarobków. Dla innych państw te same pozycje wynosiły: w Belgii 16 i 49%, w Czechosłowacji 8 i 35%, w Holandii 13 i 22%, w Niemczech 12 i 33%, w Szwecji 14 i 24%.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę zilustrowane powyżej warunki mieszkaniowe w Polsce, należy dojść do wniosku, że cena mieszkań jest u nas w porównaniu z innymi państwami niewspółmiernie wysoka w stosunku do cen żywności.

KARTOTEKA

Nawiązując do poruszonego we wrześniowym numerze „Naszych Spraw" tematu głównych kontroli ubezpieczeń, pragnę wypowiedzieć dodatkowo kilka uwag.

Dzisiejsza forma kontroli głównych stanowi ocalone resztki wzoru, zastosowanego w 1900 roku przez zaborców — ówczesnych gospodarzy instytucji, którzy powzięli myśl prowadzenia pełnej statystyki ubezpieczeń, to znaczy z podziałem budowli na grupy według konstrukcji i taryf ubezpieczeniowych. Mogli byli sobie pozwolić na takie założenia i kosztowne manipulacje, bo mieli do czynienia z mniejszym o wiele zakresem działania tak pod względem terytorialnym, jak rzeczowym. Należy przyznać, że tego rodzaju statystyka szczegółowa miała znaczenie i cel, umożliwiała bowiem badania i kontrolę matematycznych podstaw taryf i składek. Dzisiaj taka statystyka stanowiłaby źródłowe materiały dla ekonomistów, interesujących się stanem zabudowy oraz polityką taryf ogniowych.

Rozbudowana przed blisko 40 laty rubrykacja głównych kontroli ubezpieczeń ulegała stopniowym redukcjom, lecz nigdy nie była badana od podstaw w celu dostosowania jej do nowych i rzeczywistych potrzeb.

Świadczy to o niewątpliwie przestarzałej formie kontroli ubezpieczeń i pewnym anachronizmie systemu. Reforma kontroli jest konieczna, zwłaszcza wobec ustanowienia przez Zakład zasady sporządzania rejestrów wspólnych dla składek za ubezpieczenie budynków i ruch. roln. — O prowadzeniu nadal dwóch oddzielnych ewidencyj ubezpieczeń, moim zdaniem, nie może być mowy. Teoretycznie biorąc, należałoby również zastosować dołączenie trzeciej ewidencji, dotyczącej zaległych składek.

Jaki system ewidencyj w naszym zastosowaniu byłby lepszy: system kartotekowy, czy książkowy?

Można mieć na tę sprawę różny pogląd uzasadniony różnymi racjami. Chodzi głównie o to, czy i w jakim stopniu odgrywają rolę względy oszczędnościowe. Kartoteka jest w wielu przypadkach systemem lepszym i doskonalszym, jednakże absolutnej przewagi nad systemem książkowym nie ma, ten bowiem ma też swoje zalety.

System kartotekowy jest, moim zdaniem, droższy i dlatego stosowany przeważnie tylko w większych biurach, gdzie mimo różnicy kosztów opłaci go się stosować ze względu na udogodnienie manipulacji.

System kartotekowy wymaga dwóch czynników, warunkujących należyte spełnienie zadań: ścisłego podziału pracy (mechanizacja czynności) oraz kompletu maszyn jako pomocniczych narzędzi pracy.

Do obsługi kartoteki zasadniczo powinien być przeznaczony specjalny pracownik, mający obowiązek przestrzegania ustalonych rygorów i postępowania z pełną systematycznością. Zaniedbanie tego warunku powoduje zamęt w czynnościach biurowych i osłabia prawdziwe korzyści systemu. — Zaznaczyć należy, że w biurach powiatowych musieliby mieć dostęp do kartoteki ubezpieczeniowej także pp. technicy szacunkowi, którzy bardzo często potrzebują informacyj z głównych kontroli w celach umorzenia poprzednich ubezpieczeń. Poza tym kartoteki byłyby wydawane pracownikom obcym, zatrudnianym dorywczo przy sporządzaniu rejestrów poborowych, ew. w celu wyprowadzania stanów, wniesienia poprawek itp. W tych warunkach kartki mogłyby ginąć, a odtworzenie zagubionych kartek byłoby utrudnione, czasami wręcz niemożliwe. Chwilowe zatrzymanie kartki przez niewiadomego pracownika lub przełożenie jej na niewłaściwe miejsce powodowałoby ponadto straty czasu na nieustanne poszukiwania.

Do wyprowadzania z kartoteki stanów ubezpieczeń w celach statystycznych i uzgodnień rejestrów niezbędne będą maszyny do liczenia — liczydła nie wystarczą. Wyprowadzenie stanów z kartotek jest trudniejsze, niż z ksiąg broszurowanych. Stany muszą być wyprowadzane corocznie od podstaw, a nie w drodze uzupełnień, co umożliwiała dotychczasowa kontrola. Nie ulega chyba żadnej wątpliwości, że Zakład nie zrezygnuje ze statystyki, a poza tym stany ubezpieczeń muszą być wyprowadzane corocznie nie tylko w celach statystycznych, lecz także w celu stwierdzania prawidłowego sporządzenia przez pracowników akordowych rejestrów poborowych. To jest warunek ważny i konieczny. **Wszak idzie tutaj o gotówkę i powagę Zakładu.** Każda pomyłka w rejestrze naraża jedną lub drugą stronę na straty materialne i wpływa ujemnie na zaufanie ubezpieczonego do Zakładu, pomijając już obustronną stratę czasu na sprostowania.

Scalenie oddzielnych ewidencyj w jedną łączną ewidencję jest konieczne ze względów praktycznych i oszczędnościowych. Zyskujemy powtarzanie jednych i tych samych nazwisk ubezpieczających w dziale budynkowym, ruchomości rolnych i ew. figurujących w kartotece składek zaległych. — Scalenie będzie okazją do uproszczenia przestarzałego sposobu zapisów w ewidencji, jaki dotychczas obowiązuje. Polega on obecnie na trzykrotnym zapisywaniu każdego wykazu: wykreśleniu poprzedniego, wypisaniu w rubryce umorzeń storna oraz na zapisaniu nowego wykazu we właściwym miejscu.

W uproszczeniu rubryk ewidencyj tkwią główne korzyści, większe niż w zagadnieniu kartoteki czy księgi. Pomysł zastosowania w tym celu tzw. karty przewodniej, o czym podane było w treści jednego z poprzednich artykułów — uważam za niefortunny.

Przez ustanowienie ewidencji dodatkowej — niezależnie od ewidencji na kartkach — przekreślamy istotne i najważniejsze oszczędności, jakich spodziewaliśmy się od scalenia ewidencyj. Ta dodatkowa ewidencja przysparzałaby pracy więcej, niż było jej przed scaleniem.

Uproszczenia winny być prawdziwe, a nie pozorne. Jednym ze słusznych argumentów przemawiających za kartoteką jest fakt łatwiejszego aktualizowania ewidencji kartotekowej. Kartki poszczególne możemy łatwo zastąpić nowymi, przepisując je w razie zniszczenia lub zapełnienia, natomiast przy księgach broszurowanych przepełnienie zapisów w poszczególnych miejscowościach powoduje potrzebę przepisania ewidencji z całej gminy. Wydaje mi się jednak, że argument ten nie jest absolutnie przekonywującym. Sprawa tak beznadziejnie nie wygląda. Rozwiązaniem tego zagadnienia mogłoby być odpowiednie broszurowanie kontroli głównych, umożliwiające dokładanie arkuszy wkładkowych, względnie skombinowanie druku w ten sposób, że dla każdego zapisu przeznaczonoby w kontrolach (niżej) kilka zapasowych wierszy. Pozwoliłoby na taką inowację zmniejszenie formatu druku, co niewątpliwie uzyskamy przy scaleniu ewidencji i rozstrzygnięciu sposobu bilansowania stanów.

Wreszcie słów parę o kartotece **dla składek egzekwowanych.** Moim zdaniem, **kartoteki tej nie należałoby łączyć z ewidencją ubezpieczeń.** W razie dołączenia tej trzeciej ewidencji, musielibyśmy wypisywać nazwiska płatników zalegających, aby uniknąć pomyłek. — Obowiązek wypisywania nazwisk zlikwidowałby więc korzyści scalenia. Pozostawienie zresztą na jednej karcie aż trzech naraz ewidencji skrępowałoby łatwość posiłkowania się kartoteką. Kartki byłyby w nieustannym obiegu, koordynacja czynności byłaby utrudnioną. Objętość kartoteki zwiększyłaby się, bieżąca numeracja kartek jako znaków orientacyjnych uległaby komplikacjom.

Mielibyśmy w kartotece wiele kart, obejmujących **wyłącznie** ubezp. budynków (właściciele nie mają ruch. roln.), ub. ruch. rolnych (właściciele nie mają budynków), i wreszcie zaległe składki (zalegający przestali być właścicielami budynków względnie ruch. roln.).

Ważniejszej natury są okoliczności, że kartoteka zaległych składek ma odrębną procedurę postępowania (przebitki kalkowe), jest stale potrzebna i księgowanie w niej nie powinno doznać żadnych przeterminowań nawet w okresie sporządzania rejestrów lub statystyki.

Poza tym obcym pracownikom dostęp do kartoteki egzekucyjnej powinien być bezwarunkowo uniemożliwiony.

Z powyższych względów uważam, że należałoby się ograniczyć do scalenia tylko dwóch ewidencyj ubezpieczeń, natomiast kartotekę zaległych składek prowadzić nadal oddzielnie.

W. N.

F. I. S. a „Orla"

Tegoroczny F. I. S. przestawił życie Zakopanego na nowy tor. Dotychczasowa wieś góralska, wprawdzie dość ruchliwa, zmieniła się w miejscowość dla sportów zimowych o skali europejskiej.

Przemiana ta bardzo silnie wpłynęła nawet na najmniejsze komórki życia zakopiańskiego.

A więc i w „Orlej" życie zaczęło płynąć żywszym nurtem. Ponieważ wyłoniły się nowe konieczności, Zarząd Fundacji postarał się je rozwiązać w granicach swoich możliwości. Przewidując w tym roku większą frekwencję swoich członków w okresie F. I. S. przerobiono dwa największe pokoje na turystyczne, przez co liczba miejsc znacznie się powiększyła.

Poza tym chcąc zapewnić pensjonariuszom stałe informowanie o zawodach, zainstalowano pięciolampowy aparat radiowy.

Wprowadzono nadto szereg innych uzupełnień, ale o tych będziemy mogli przekonać się już na miejscu. Najważniejszą więc obecnie sprawą jest zapewnienie sobie miejsca. O tym, jak należy to zrobić, informuje komunikat Zarządu Fundacji, przesłany do wszystkich Kół. W—a.

Odznaczenie

Od pracowników placówki powiatowej w Chrzanowie otrzymaliśmy wiadomość, iż kol. Stanisław Gawlik, tamtejszy Inspektor Powiatowy, został ostatnio odznaczony srebrnym krzyżem zasługi za pracę społeczną.

Współpracownicy odznaczonego Kolegi składają mu tą drogą najserdeczniejsze gratulacje z powodu tego zaszczytnego, a tak — jak piszą — zasłużonego odznaczenia. Miło nam jest przyłączyć się do tych gratulacji w imieniu całej rodziny związkowej.

OSOBISTE

Zamiast życzeń świątecznych i noworocznych składam zł 5 na „Caritas" i zł 5 na gwiazdkę dla dzieci poleskich

E. Montalbetti

Z KOŁA KRAKOWSKIEGO

Równolegle ze staraniami Zarządu Głównego o przyznanie dodatku lokalnego dla pracowników w powiatach, położonych na terenie COP., poszły wysiłki miejscowego Zarządu Koła, by zebrać konkretny materiał do uzasadnienia konieczności dodatku. Rozpisano ankietę do zainteresowanych inspektorów powiatowych, by w miarę możności przysłali wiarogodne dane — własne — oraz sprawdzili, czy dodatki otrzymują pracownicy innych i jakich instytucji, względnie urzędnicy państwowi. Zarząd Koła czynić będzie starania o przyznanie dodatku lokalnego w powiatach, położonych na terenie COP. w województwie krakowskim, tj. mieleckim, dębickim, jasielskim oraz dla miasta Krakowa.

Wiadomym jest, że budżet domowy pracownika składa się z następujących zasadniczych działów: 1) kosztów wyżywienia, 2) komornego, 3) kosztów odzieży.

Koszty wyżywienia i komorne w okręgu COP uległy podwyżce o 40 — 60%. Budżet pracownika, układany dotąd jedynie na pokrycie potrzeb najkonieczniejszych (pobory tylko na taki budżet wystarczały) zachwiał się i stał się obrazem nędzy i rozpaczy. Zastosowanie „virement", możliwe jedynie z pozycji kosztów odzieży, jest nie do pomyślenia, bo pozycja ta była zawsze tak niska, że zmniejszenie jej równałoby się całkowitemu zniesieniu. Jakiż pozostaje pracownikowi sposób na załatanie dziury budżetowej? O ile nie wzrosną pobory — jedynie kredyt! Kredyt najgroźniejszy, bo żywnościowy, nie ustający i ciągle narastający. Zaczyna się przykre życie z dochodów przyszłych, wegetacja pełna trosk i codziennych borykań się z losem, a w nieuniknionej konsekwencji zanik energii, zapału do pracy oraz zmniejszenie wydatności pracy.

Zarząd Koła, zdając sobie dokładnie sprawę z położenia Kol. Kol. w wyżej wymienionych miejscowościach ma wystosować odpowiedni memoriał do Pana Naczelnego Dyrektora z wiarogodnymi danymi cyfrowymi. Miejmy nadzieję ,że zostanie on załatwiony przychylnie. Z samej nazwy tego dodatku widać, iż przyznaje się go z uwagi na warunki miejscowe. Zatem tylko one mogą i powinny decydować.

Specjalnie co do Krakowa, to jak z danych statystycznych wynika, Kraków nie tylko nie jest tańszym miastem od Warszawy, Gdyni, Katowic czy Łodzi (wymieniam miasta, w których już przyznano dodatek względnie zaproponowano), ale w wielu wypadkach artykuły pierwszej potrzeby są tu droższe, o czym można się przekonać chociażby z codziennych komunikatów rynkowych Polskiego Radia.

**
*

Drugą niemniej ważną sprawą jest projekt zmian w obowiązującej pragmatyce służbowej. W tej kwestii rozpisał Zarząd Główny ankietę. Z przykrością trzeba stwierdzić, iż placówki powiatowe w ogóle ankietą się nie zainteresowały, bo tylko jeden inspektorat krakowski nadesłał pewne postulaty. Trudno przypuścić, aby wszyscy koledzy z powiatów byli zadowoleni z obecnej pragmatyki, by była ona tak dobra, iż nie dałoby się nic w niej poprawić na korzyść. Przyczyną więc tego braku zainteresowania jest chyba tylko jakaś niezrozumiała apatia, zwalanie całkowitego myślenia o sobie na innych, prawdopodobnie w myśl często powtarzanej opinii: Od czego jest Zarząd główny Związku, niech On się martwi i zastanawia. Wygodne to, ale zapomina się, że Związek to my i tylko my. Przecież na placówkach powiatowych przede wszystkim wchodzą w życie i nabierają ważności wszystkie zarządzenia, tam można najłatwiej i najszybciej stwierdzić ich wartość, celowość, użyteczność i stamtąd też powinny dochodzić do Związku wnioski i opinie, na których mogłaby się pewnie oprzeć działalność Związku i jego zabiegi.

**
*

W dniu 31 grudnia ub. r. pracownicy Inspektoratu woj. i powiat. w Krakowie z prezesem Kol. Wywiałkowskim na czele złożyli życzenia noworoczne Panu Inspektorowi Wojewódzkiemu. Prezes Wywiałkowski w dłuższym przemówieniu podniósł jako specjalną cechę, niestety nie wszędzie w innych województwach istniejącą, bardzo życzliwe, a nawet koleżeńkie ustosunkowanie się Pana Inspektora Wojewódzkiego do podwładnych pracowników oraz Jego wysiłki w celu polepszenia w miarę możności bytu Kol. Kol. tudzież wyrównania zaniedbanych dawniej awansów, których w r. ub. było 32; wyraził też przekonanie, że to postępowanie Pana Inspektora sprawiło, iż praca w naszym województwie w ubiegłym roku, aczkolwiek był to rok z powodu usamodzielnienia powiatów, ciężki, poszła zupełnie składnie. Przemówienie zakończyło złożenie przez Prezesa w imieniu wszystkich Kol. Kol. życzeń. Pan Inspektor Wojewódzki, dziękując za życzenia, zaznaczył, że stale dąży do polepszenia bytu Kol. Kol., a przychodzi Mu to tym łatwiej, że zawsze ma „legitymację" pracy rzetelnej i pełnej poświęcenia wszystkich pracowników PZUW w województwie Krakowskim.

**
*

Należy zaznaczyć, że przeprowadzona tu zbiórka wśród Kol. Kol. z okazji odzyskania Śląska Zaolziańskiego dała następujące rezultaty: 141.95 zł na pomoc dla Śląska Zaolziańskiego oraz 51.75 zł na ścigacz morski „Kraków". Sumy te zostały przekazane odnośnym Komitetom organizacyjnym.

Mag.

Z KOŁA LUBELSKIEGO

Przeczytawszy w ostatnim numerze „Naszych Spraw" list z Wołynia, którego treść można by ująć w słowa: jak to na Wołyniu ładnie — postanowiłem napisać krótki (ze względu na dużą ilość pracy wobec końca roku) list z lubelskiego. Niechaj Wołyniacy nie sądzę, że tylko u nich nie ma zaległości, personel biurowy w godzinach popołudniowych nie pracuje i że tylko „Wołyń górą".

U nas jest również coraz lepiej. Przypominam sobie drugie półrocze 36 r. i pierwsze 37 r. — czasy usamodzielniania biur powiatowych w województwie lubelskim. Wybierano w inspektoracie wojew. pracownika, którego ochrzczono mianem sekretarza i delikwenta wraz z 8—10 skrzyniami, zawierającymi akta, ekspediowano na powiat. Biura nie miały odpowiednich pomieszczeń, akta trzeba było trzymać w skrzyniach.

Grzebał się ten człowiek, częstokroć należycie nie obeznany z pracą, w aktach, pracował z poświęceniem rano i wieczorem, by opanować sytuację i wyrobić przekazane z paru miesięcy zaległości. Jeżeli jednak porównamy ten chaos, jaki zapanował w biurach po ich usamodzielnieniu, ze stanem obecnym, to stwierdzimy zmiany kolosalne. Poprawę widać wszędzie. Lokale, które swym wyglądem nie przypominały biur, posiadające umeblowanie, składające się często z połamanych krzeseł, starych szaf i stołów, udających biurka — to przeszłość, o której zapomnieliśmy. Obecnie wygląd biur diametralnie się zmienił. Meble zostały odnowione, a te, które nie nadawały się do odnowienia, zastąpiono zupełnie nowymi. Lokale nie odpowiadające rozmiarami potrzebom na polecenie p. Inspektora Wojew. zmieniono na inne i stworzono na powiatach mniej więcej odpowiednie warunki pracy. Personel biurowy pokonał trudności, wyszkolił się, wyrobił zaległości i teraz pracuje tylko w godzinach normalnego urzędowania. Prace, którym nie można podołać w godzinach biurowych, wykonuje się systemem akordowym — otrzymujemy na to specjalne kredyty. Dzięki przychylnemu stanowisku Pana Inspektora Wojew., który w każdym terminie awansowym przesyła szczodrze wnioski, — w ostatnim 1½ roku było u nas ilościowo więcej awansów, niż w czasie 4 lat poprzednich. Poprawę zatem i tutaj obserwujemy. Jednak ze względu na dawne, bezawansowe lata dużo jeszcze na tym odcinku jest do zrobienia, poważne bowiem mamy zaległości. Wierzymy, że powoli i one zostaną przez nasze Władze odrobione, tak jak my z zaparciem się siebie wyrabialiśmy i wyrobiliśmy zaległości w załatwianiu spraw (korespondencji).

B.

„Lord tajnej pieczęci"

Inspektor powiatowy na dwudniowej delegacji. Sekretarz na jednodniowym urlopie okolicznościowym.

Sobota, godzina 12 min. 45. W biurze siedzą pomocnicy — ja i akordantka. Wchodzi służąca (pardon — pomocnica domowa) p. Inspektora.

Weszła do gabinetu inspektorskiego, następnie z powrotem do pokoju sekretarza i pomocnika. Pytam ją, czego szuka, bo widzę, że robi przegląd wzrokowy w okolicy biurka nieobecnego sekretarza.

— „Pieczęci" — odpowiada.

— „Jakich pieczęci" — pytam.

— „Z podpisem pana inspektora i urzędowej".

Orientuję się. Facsimile inspektorskie i pieczęć urzędową oddał inspektor sekretarzowi dla zatwierdzenia dowodów ubezpieczeniowych. Sekretarz dowody zatwierdził, pieczęci inspektorowi nie oddał, bo go nie było — a klucze od swego biurka oddał na czas nieobecności — mnie.

Wyciągam klucze, otwieram sekretarskie biurko i oddaję pomocnicy domowej pieczęcie, — pytając ją retorycznie, czy bierze je do domu, gdyż sądziłem, że są potrzebne inspektorowi.

— „Nie" — odpowiada — „pan inspektor kazał mi schować pieczęcie do swego biurka"...

Zatkało mnie!

A pani pomocnica, spełniając swoje obowiązki (jakie? gdzie się one zaczynają, a gdzie kończą?) chowa uroczyście i z namaszczenie pieczęcie do inspektorskiego biurka, zamykając je na klucz, przyniesiony ze sobą.

Drobna sprawa napozór i funta kłaków nie warta.

Ale refleksje!

Więc pomocnica domowa jest godniejszą zaufania w sprawach służbowych (bo przecież przechowywanie pieczęci — to sprawa ściśle służbowa), niż pracownik Instytucji. A może sekretarz i ja nie jesteśmy pracownikami Instytucji, tylko prywatnymi biuralistami p. Inspektora? Bo w rozmowach służbowych telefonicznych, czy bezpośrednich ze stronami często się słyszy: „MÓJ funkcjonariusz, wyślę tam MEGO urzędnika" itd.

Panie Inspektorze! Nie wolno poniżać godności pracownika w ten sposób! Należy zachować różnicę między pomocnicą domową (funkcjonariuszem, ale tylko w domu), — a pracownikiem i nie dawać takich dowodów braku zaufania i małostkowości, jak w opisanym zdarzeniu!

„R".

Wszystkim Koleżankom i Kolegom, którzy okazali mi tyle współczucia przy oddaniu ostatniej posługi Drogiej nigdy nieodżałowanej Żonie mojej, ś.p. Janinie, składam tą drogą serdeczne „Bóg zapłać"

Ignacy Kozłowski

Ubezpieczalnia śpieszy z pomocą...

Ubezpieczalnie mają w swych spisach znane nazwiska lekarzy, reprezentacyjne szpitale i uzdrowiska, najdroższe lekarstwa itp. Są one tylko na pokaz dla wycieczek krajowych i zagranicznych. Dla ubezpieczonych są bowiem nieosiągalne. Przyczyny należy prawdopodobnie szukać w poufnych okólnikach do lekarzy domowych Ubezpieczalni Społecznej.

Ubezpieczalnia niesie pomoc w nagłych wypadkach. Praktycznie jest to trudne do zrealizowania. Są miasta wojewódzkie bez pogotowia lekarskiego. W tym wypadku pomoc obowiązany jest nieść lekarz domowy bez względu na porę dnia. Jak ta pomoc wygląda w praktyce, przytoczę następujący wypadek. Żona kolegi naszego dostała w nocy ataku kamieni żółciowych. Kolega biegnie w nocy do lekarza domowego, gdzie służąca prowadzi rozmowę w ten sposób, ażeby wybadać, czy chora podlega leczeniu z tytułu ubezpieczenia społecznego, czy też jako pacjent prywatny. Na kilkakrotne pytania, czy jest lekarz, udziela odpowiedzi wymijających, a po wybadaniu, że pacjent z Ubezpieczalni, oświadcza, że doktora nie ma.

Wypadków podobnych było kilka u tego samego lekarza. W jednym wypadku do ciężko chorego przyjechał po 4 godzinach, ale gdy zadzwoniono do niego z gabinetu naczelnego lekarza Ubezpieczalni. Sekretarz naczelnego lekarza natychmiast wyszukał i sprowadził lekarza, gdy mu oświadczono, że o sposobach załatwiania ubezpieczonych przez lokalną Ubezpieczalnię będą powiadomione organa nadzorcze przy Ministerstwie Opieki Społecznej.

Jeżeli lekarza domowego nie ma do wyjazdu, instytucja zastępców nie jest przewidziana. Pozostaje alternatywa, albo wezwać lekarza prywatnego, albo czekać zmiłowania Bożego. Z olbrzymiego bukietu kwiatków i kwiatuszków, wyrosłych na niwie biurokratycznej Ubezpieczalni Społecznej, godzien jest do podania do wiadomości Kolegów następujący epizod.

Do lekarza domowego Ubezpieczalni zgłosiła się z chorym dzieckiem Koleżanka nasza na wizytę w godzinach nieprzewidzianych w rozkładzie przyjęć dla chorych z Ubezpieczalni — za osobną opłatą, ponieważ uważała, że lekarz w ciągu jednej godziny nie jest w możności zbadać 60 chorych.

Lekarz po zbadaniu dziecka oświadczył, że poza innymi środkami wskazanym jest używanie przez dziecko tranu. Zaznaczył, że tran trzeba będzie kupić, gdyż Ubezpieczalnia w wojewódzkim mieście nie ma go dla chorych. Dla ludzi biednych jest to tajemnica, gdyż lekarz po prostu nie zapisuje tranu. Wypadek powyższy zakrawa na kpiny. Ubezpieczalnia nie ma tak taniego i powszechnego środka leczniczego jak tran.

Pozostaje do omówienia sprawa korzystania z domów uzdrowiskowych, należących do Ubezpieczalni. W jaki sposób można z nich korzystać. Tajemnicę tego należałoby zdradzić w interesie wszystkich kolegów. Jest to wdzięczne pole do pracy zarówno dla naszych przełożonych jak i dla Zarządu Związku Prac. P. Z. U. W.

C. W.

Z prasy pracowniczej

Ubezpieczenia chorobowe w Polsce i zagranicą

W Nr 22—23 „Biuletynu Społecznego" z r. 1938 w artykule pod powyższym tytułem znajdujemy szereg porównawczych danych, dotyczących ubezpieczenia chorobowego w Polsce i zagranicą. Na wstępie dowiadujemy się, że o ile np. w Niemczech i Czechosłowacji pisma fachowe już dawno podały wyniki działalności tego ubezpieczenia za r. 1937, to u nas w drugiej połowie r. 1938 Z.U.S. ogłosił oficjane wyniki dopiero za r. 1936. Ten więc tylko rok można przyjąć za podstawę do porównań.

Tak więc w roku 1936 liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniu chorobowym, przeciętna składka oraz świadczenia przedstawiały się w różnych państwach, jak następuje:

	Liczba ubezp. w miln.	Przeciętna składka od 1 ubezp.	Przeciętne świadczenie na 1 ubezp.	Stosunek %-owy świadczenia do skł.
Polska	1.8	60 zł.	46 zł.	76.6%
Czechosłowacja	2.3	69 zł.	52 zł.	74.5%
Jugosławia	0.6	60 zł.	50 zł.	78 %
Niemcy	19.5	66 mk.	61 mk.	92.5%
Węgry	0.6	65 zł.	55 zł.	85 %

W stosunku do zbioru składek świadczenia w Polsce są wyższe niż w Czechosłowacji, a niższe niż w trzech innych podanych państwach. Na szczególnie wysoki odsetek świadczeń w stosunku do zbioru składki w Niemczech wpływa niewątpliwie masowość ubezpieczeń chorobowych (19,5 miliona ubezpieczonych), przy której można uzyskać niższe koszty administracyjne.

Charakterystyczne jest, że z sum wydatkowanych na świadczenia w Polsce najmniej przypada na zasiłki pieniężne dla ubezpieczonych (zasiłki chorobowe, domowe, szpitalne, połogowe, dla karmiących i pogrzebowe).

Czytamy:

„W % składek licząc świadczenia pieniężne w Polsce kosztowały 10,6%, w Czechosłowacji 28%, w Jugosławii 29,8%, w Niemczech 29% i Węgrzech 28% składek...".

Zato najwięcej kosztowała u nas tzw. opieka lekarska, bo ponad 35% ogółu wydatków na świadczenia, podczas gdy np. w takiej Jugosławii, gdzie opieka ta jest wcale dobrze zorganizowana (na 1 lekarza rejonowego przypada np. tylko 447 ubezpieczonych), tylko 22% sumy świadczeń.

Badania porównawcze (w zakresie jeszcze i innych pozycji świadczeń) skłaniają autora do wnioskowania

„...że u nas panują w dziedzinie ubezpieczenia chorobowego osobliwe stosunki; panuje brak harmonijnego rozwoju w tym ubezpieczeniu poszczególnych składników świadczeń, co wnioskować można z przerostu pewnych wydatków rzeczowych (opieka lekarska), a śmiesznie małych stosunkowo sum wydawanych na świadczenia pieniężne. ...Ubezpieczenie chorobowe u nas jest chore naprawdę i uzdrowić je trzeba jak najrychlej...".

„Tanie" mieszkania Z. U. S.

Tyle się w swoim czasie słyszało o taniości mieszkań w domach czynszowych, budowanych przez Z.U.S. Można je było podawać za przykład. Bo to np. mieszkanie 2-pokojowe z kuchnią kosztowało podobno ok. 70 zł miesięcznie. Jak na stosunki warszawskie istotnie tanio.

Ale dla panów z komisarycznego zarządu Z.U.S. mieszkania w tamtych domach widocznie były za skromne. Wykończony ostatnio wielki kompleks gmachów w Warszawie przy ul. Filtrowej, Asnyka i Niemcewicza już nie uderza niskością czynszów. Mieszkania są ultra komfortowe i nowoczesne. Jak czytamy w Nr 5 z r. b. „Dziennika Powszechnego"

„Wszystkie domy zelektryfikowane, nigdzie nie ma pieców, nawet kuchnie elektryczne, gorąca woda w kranach, łazienki pięknie kafelkami wyłożone — prost marzenie".

Ale ile to kosztuje?

„Czynsz miesięczny mieszkania 1-pokojowego wynosi 110 do 140 zł, 2-pokojowego — 160 do 175 zł, 3-pokojowego — 230 do 245 zł, 4-pokojowego—310 do 340 zł i t. d. Poza tym „za wodę gorącą, dostarczoną na mieszkań centralnych, pobiera się opłatę wg wodomierza". Nadto „przy zawarciu umowy wymagane jest złożenie kaucji na zabezpieczenie płatności czynszu".

Dla kogo Z.U.S. buduje takie mieszkania? I to w okresie gdy w Warszawie szerzy się głód mieszkań mniejszych i tanich dla rodzin pracowniczych. Jakiego pracownika stać na taki czynsz?

W gospodarowaniu funduszami publicznymi nie należy mieć tylko na uwadze rentowności kapitału, ale i postulat społecznego charakteru lokat, zwłaszcza że jedno i drugie da się pogodzić. Budowa przez Z.U.S. domów „na pasek" jest obracaniem grosza publicznego na cele aspołeczne. Gospodarka taka jest możliwa tylko przy braku kontroli społecznej w rozrządzaniu funduszami publicznymi. Za pieniądze, ściągnięte od mas ubezpieczonych, za grube miliony buduje się luksusowe domy dla dygnitarzy i ludzi zamożnych. Gdy w innych państwach z funduszów publicznych finansuje się na wielką skalę budowę tanich mieszkań robotniczych i pracowniczych, u nas — gdzie warunki mieszkaniowe mas pracujących są godne pożałowania, a gdzie przy tym daje się dotkliwie odczuć brak kapitałów inwestycyjnych, gdy kapitały te znajdą się, pakuje się je w budowę komfortowych cacek na wyrost, na rok 2000. Takie to jest społeczne nastawienie komisarycznych władz Ubezpieczalni, nie związanych z masami i przed nimi nie odpowiedzialnych, więc nie potrzebujących liczyć się z ich interesami!

Dodatki lokalne

Nierozwiązana dotąd sprawa dodatków lokalnych nadal oczekuje załatwienia przez czynniki miarodajne. Wytworzył się dziwny stan — nikt nie przeczy, że różnice cen w różnych częściach kraju są znaczne, że w szeregu ośrodków szerzy się wielka drożyzna, nie robi się jednak prawie żadnych kroków, by przez odpowiednie zarobki różnice te wyrównać. Mimowoli nasuwa się przypuszczenie, że stan ten wynika chyba stąd, iż czynniki decydujące same nie są tu zainteresowane, a nie potrafią zrozumieć potrzeb innych. No bo żeby chociaż nie było środków finansowych, — ale są! A mimo to stan pokrzywdzeń trwa.

Nic więc dziwnego, że sprawa ta stale wraca na łamy pism pracowniczych. W Nr 12 z r. 1938 „Naszego Świata" czytamy:

„W Warszawie — jako stolicy — drożyzna jest zupełnie zrozumiała— i uzasadniać jej chyba nie trzeba... W Gdyni od 1 kwietnia r. b. otrzymali wszyscy pracownicy państwowi i przedsiębiorstw 20%, w Łodzi zaś również od 1 kwietnia r. b. 15% dodatek lokalny, co chyba jest dostatecznym argumentem, że miasta te należą do najdroższych... W Rzeszowie ceny mieszkań osiągnęły już, a może nawet przewyższyły ceny w Krakowie, w którym i turystyka powoduje znaczną zwyżkę cen artykułów codziennego użytku...".

Do tego należałoby jeszcze dodać wszystkie miasta C. O. P. i Łuck, oraz pewne miejscowości kuracyjne. Czy dane powyższe może ktokolwiek podać w wątpliwość? A więc dlaczego zwleka się z przyznawaniem odpowiednich dodatków lokalnych?

Rw.

Redakcja zastrzega sobie prawo wprowadzania zmian do rękopisów. Rękopisów niezastrzeżonych nie zwraca się

Redaktor: ROMAN WÓJCIK **Wydawca: ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW PZUW**

Adres Redakcji i Administracji: Kopernika 36/40, tel. 2-79-06; 2-11-49.

71 — Wykonano w Zakładach Drukarskich W. Piekarniaka, Warszawa, ul. Okólnik 10, tel. 6.44.59